



Politiets Fellesforbund

Postadr.: Møllergata 39, 0179 Oslo Tlf.: 23 16 31 00
Besoksadr.: Møllergata 39, 4.etg. Faks: 23 16 31 40

E-post: pf@pf.no
Internett: www.pf.no

Org. nr.: NO 871 000 352
Bankkonto: 1600 42 58790

Vår dato: 09.06.15

Vår ref.: 15/00231-1

Saksbehandler: Roar Fosse

Deres dato:

Deres ref.:

Innspill til høring - krav om minste tilsetningstid (karensperiode) i stilling med lavere aldersgrense før pensjonsrett foreligger etter lov om Statens pensjonskasse

Viser til høringsnotat av 16 april 2015, der det bes om innspill på forslag til lovendring i lov om Statens pensjonskasse. Det foreslås følgende endringer:

§ 44 nytt tiende ledd lyde:

Ved overgang til stilling med en lavere aldersgrense, legges den nye aldersgrensen til grunn for pensjonsberegningen etter loven her etter tre/fem års tjeneste i den nye stillingen. Departementet kan fastsette nærmere regler i forskrift.

I tillegg foreslås følgende forskrift avledet av loven:

Forskrift om krav om minste tilsetningstid i stilling med lavere aldersgrense før pensjonsrett foreligger i Statens pensjonskasse

Fastsatt xx. XX 2015 med hjemmel i lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse § 44 tiende ledd.

§ 1 Virkeområde

Forskriften gjelder krav om minste tilsetningstid (karensperiode) i stilling med lavere aldersgrense etter tidligere å ha hatt stilling med høyere aldersgrense før pensjonsrett foreligger i Statens pensjonskasse for stillingen med lav aldersgrense. Bestemmelsene i

forskriften gjelder også ved overgang fra stilling med høy aldersgrense i en pensjonsordning som er tilknyttet overføringsavtalen til stilling med lav aldersgrense som omfattes av forskriften her.

§ 2 Karensperiode

Ved overgang til stilling med en lavere aldersgrense, legges den nye aldersgrensen til grunn for pensjonsberegningen etter tre/fem års tjeneste i den nye stillingen.

Karensperioden kan oppfylles gjennom flere tilsetningsforhold, men aldersgrensen i siste tilsetningsforhold kan da ikke være lavere enn i tidligere tilsetningsforhold som inngår i karensperioden. Det er samlet tid som legges til grunn, også når det er opphold mellom tilsetningsforholdene. Tid i stilling tilknyttet pensjonsordning som er tilknyttet overføringsavtalen inngår også i perioden.

Perioder med permisjon i tilsetningsforhold med den lavere aldersgrense teller ikke med i karensperioden.

§ 3 Unntak fra karensperiode

Kravet om karensperiode gjelder ikke når medlemmet opprinnelig har hatt stilling med samme eller lavere aldersgrense, men i en mellomperiode inntil tre/fem års tjeneste har hatt stilling med høyere aldersgrense.

§ 4 Ikrafttredelse

Forskriften trer i kraft straks.

Innledning

Prinsipielt er det for Politiets Fellesforbund viktig å understreke at mulighetene for tjenestemenn i det norske politiet må fortsatt ha mulighet til å gå av med særaldersgrense, med tanke på de spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper politirollen innebærer.

Historisk sett her ikke forutsetningene for særaldersgrenser for polititjenestemenn, definert i lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn §2 b endret seg. Det har kanskje vært en forskyvning i vekten mellom de fysiske og de psykiske egenskapene, men samfunnet stiller vel så store krav til fysiske og psykiske egenskaper samlet sett i dag som da særaldersgrensen ble definert i 1977, ved lovendring.

Særaldersgrensen har først og fremst en verdi for samfunnet, som har krav på polititjeneste med mental og fysisk kapasitet til å stå i rollen for å skape et trygt samfunn.

Innspill til høring

Karensperiode:

Det foreslås en lovendring som legger til grunn et krav om minste tilsetningstid i stilling med lavere aldersgrense før pensjonsrett foreligger i Statens pensjonskasse – såkalt «karenstid». Departementet har innhentet opplysninger fra statens pensjonskasse som beskriver et omfang på overgang fra stilling med høyere aldersgrense til stilling med lavere aldersgrense til å være 126 arbeidstakere over en 5-årsperiode. Dette har blitt kostnadsberegnet til 70 millioner kroner årlig. Dette tilsier det at det handler om ca 30 personer i året. Det er å anta at en del av disse er våre medlemmer. Noen kan også tilhøre Norsk politilederlag og juristforbundet, som også organiserer ledere i norsk politi. Oversikt over hvem disse er, sitter ikke vi på.

Det legges til grunn at departementet ved sitt ønske om lovendring forutsetter at en del av disse tilfellene fremstår som en måte å forholde seg til pensjonsrettigheter som ikke er i tråd med lovens hensikt, og som kan fremstå som praksis i strid med lovens intensjoner.

Det foreslås en karenstid på enten 5 (fem) eller 3 (tre) år, for å opparbeide pensjonsrettigheter i stilling med lavere aldersgrense.

Generelle betraktninger:

Det henvises i høringsnotatet til praksis i politiet.

Majoriteten av stillingskoder for polititjenestemenn har definert særaldersgrense på 60 år, med mulighet til å fratrukke ved 57 etter 85-årsregelen. I lensmannsetaten har tilsvarende stillinger aldersgrense 63 år, med mulighet til å fratrukke ved 60 etter 85-årsregelen. I en hierarkisk oppbygget organisasjon som politiet er dette tilfelle for politistillinger til og med politioverbetjents grad. Stillingene dette gjelder er samlet i Hovedtariffavtalens lønnsplan 08.305, og fremstår som følger:

Stillingskode politi	Aldersgrense	Stillingskode lensmannskontor	Aldersgrense
0284 Politibetjent	60 (57)	1454 Politibetjent	63 (60)
1457 Politibetjent 1	60 (57)	1458 Politibetjent 1	63 (60)
1459 Politibetjent 2	60 (57)	1460 Politibetjent 2	63 (60)
1461 Politibetjent 3	60 (57)	1462 Politibetjent 3	63 (60)
0285 Politiførstebetjent	60 (57)	1455 Politiførstebetjent	63 (60)
0287 Politioverbetjent	60 (57)	1456 Politioverbetjent	63 (60)

Disse nivåene er første del av karriereveien i politi og lensmannsetaten for polititjenestemenn. Høyere stillinger fremgår hovedsakelig i Lønnsplan 08.306 – uten definert særaldersgrense. Noen av disse stillingene krever juridisk kompetanse, mens andre krever politifaglig kompetanse.

Utfordringen som man må anta er beskrevet i høringsnotatet, der departementet har fått innspill fra Statens Pensjonskasse, omhandler tjenestemenn som har beveget seg i en politifaglig karrierevei gjennom lønnsplan 08.306, over i høyere lederstillinger i lønnsplan 08.306 – fra stillingen med særaldersgrense til stillinger uten særaldersgrense, eller med høyere særaldersgrense.

Prinsipiell tilnærming

Det å tre inn i stilling med lavere aldersgrense kort tid før man har mulighet til å kunne gå av med pensjonsrettigheter etter vilkårene i stillingen med lavere aldersgrense, kan umiddelbart fremstå som særaldersgrenseshopping. Dersom dette brer seg som en praksis (noe 30 tilfeller i året ikke nødvendigvis er et uttrykk for) vil dette kunne underminere særaldersgrensene for polititjenestemenn. Politiets Fellesforbund er sterkt opptatt av å bevare særaldersgrensene med gode økonomiske vilkår, slik at samfunnet også i fremtiden har politifolk har fysiske og psykiske egenskaper og kapasitet som gjør dem i stand til å oppfylle samfunnsoppdraget.

Tilbakemeldingene som statens pensjonskasse underbygger at det ikke i alle tilfeller er særaldersgrenseshopping som er motivasjonen. Det kan være reelle faglige grunner til endring av tjenestested/stilling eller det kan være omorganisering som kan være årsaken, ved bortfall av normerte stillinger. Hvor mange av de ca 30 årlige tilfellene som er motivert av hva, sier høringsnotatet ikke noe om. Men det er grunn til å anta at det med bakgrunn i at det kan ligge andre forhold til grunn enn ren motivasjon om lavere særaldersgrense, er et lavere tall enn 30 i året.

Effektene av å innføre en karenperiode på 3/5 år må da veies opp mot at dagens ordning i noen tilfeller kan få noen utilsiktede effekter.

Praktisk tilnærming

I og med at det i høringsnotatet henvises til utilsiktede effekter i politiet (punkt 2 – Bakgrunn), er det naturlig å gi en redegjørelse for bakgrunn/effekt og eventuelle virkninger av innføring av karenperiode spesifikt for politiet.

Politiet er en hierarkisk oppbygget organisasjon, der stillinger inntil et visst nivå har særaldersgrenser. Også lederstillinger på mellomledernivå. Når man beveger seg over fra stillinger i lønnsplan 08.305 i hovedtariffavtalen i staten, til lønnsplan 08.306, faller grunnlaget for særaldersgrense (60/63) bort.

Innehavere av stillinger etter lønnsplan 08.306, som er høyt normerte lederstillinger i politiet, har ulik kompetansebakgrunn, og kommer fra ulike bakgrunner. En del av disse stillingene rekrutterer fra personer som tidligere har hatt en karriere under lønnsplan 08.305 – politistillinger. Spesielt gjelder dette sko 0290 – Politiinspektør, sko 0326 Lensmann, sko 0295 Visepolitimester, sko 0292 Politimester. I noen grad gjelder det påtalejurister som tidligere har hatt karriere som polititjenestemenn/-kvinner. I tillegg kan det være tilfeller der tjenestemenn går inn i gjennomgående stillingskoder i ulike sammenhenger.

Rekruttering til politifaglig ledelse i politiet

Kravet til politiets ledelse er underlagt stor samfunnsmessig betydning. Dette er understreket sterkt i den nylig vedtatte nærpoltireformen på stortinget. Samfunnet er avhengig av sterk politifaglig og påtalefaglig ledelse.

Vår bekymring ved å innføre betydelige karenperioder, slik det her legges opp til, er at rekrutteringsgrunnlaget for sterk politifaglig ledelse vil forsemdres. Sterke og dyktige politifaglige ledere vil i større grad vurdere om det å tre inn i topplederstillinger i politi og lensmannsetaten har en for høy pris. Dette handler om polititjenestemenn som i mange tilfeller har stått i en krevende politistillinger, og kan bidra med sin kompetanse inn på toppledernivå.

En annen konsekvens av innføring av karenstid vil være at man ikke får beholde politifaglige toppledere i stillingene sine så lenge som etaten i utgangspunktet hadde hatt behov for, ved at man tilpasser seg de nye karenstidreglene, og avslutter sin lederkarriere før det som er formålstjenlig.

Vilkårene for at karenstidperioden ikke skal kunne komme til anvendelse er beskrevet i lov om statens pensjonskasse, kap. 5 – Alderspensjon:

§ 21 A. Statens pensjonskasse kan bevilge straks løpende alderspensjon til arbeidstaker som i løpet av de siste 10 år har gått over fra stilling med lavere aldersgrense til stilling med høyere aldersgrense når:

- Han hadde hatt lavere aldersgrense i minst 15 år, og
- Den lavere aldersgrense er begrunnet i forhold som er omhandlet i lov 21. desember 1956 nr. 1 om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn m.fl. § 2 første ledd alternativ a, og
- Han ville hatt rett til alderspensjon i den tidligere stilling.

Departementet kan fastsette nødvendige overgangsregler.

Disse vilkårene inneholder ikke den begrunnelsen som særaldersgrensene i politiet er hjemlet i, - Lov om alderspensjon for offentlige tjenestemenn m.fl. §2 1 ledd, alternativ b). (b. Tjenesten stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper, som normalt blir sterkere svekket før fylte 70 år enn det en forsvarlig utføring av tjenesten tilsier). På den måten vil de beskrevne effekter oppstå.

Tenkt tilfelle:

Politibetjent fra alder 25-38 (13 år)	Politiførstebetjent fra alder 38-42 (4 år)	Politioverbetjent fra alder 42-54 (12 år)	Lensmann/Politiinspektør fra 52 -->	Hvilken effekt får dette?
Særaldersgrense 60(57)	Særaldersgrense 60(57)	Særaldersgrense 60(57)	Særaldersgrense bortfaller	

Ett alternativ kunne være å innlemme alternativ b) i vilkårene i Lov om statens pensjonskasse §21A.

Om politifaglig ledelse:

I politiet består ledelsesskiktet av personer med ulik kompetanse. Politifaglig kompetanse, påtalefaglig kompetanse, sivil kompetanse av ulik art innenfor f.eks IKT, administrasjon, HR m.v. Ved å innføre karenstid av for stort omfang risikerer man å svekke søkergrunnlaget fra personer med politifaglig høy kompetanse. Villigheten til å innta topplederstillinger i politiet i en alder der det karrieremessig er mest aktuelt vil kunne svekkes. Man vil også kunne oppleve at ledere tilpasser seg de nye karenstidreglene, og man ikke fullt ut får dra nytte av toppledere så lenge som etaten ønsker, eller som vedkommende selv ønsker.

I perspektiv av diskusjonene i forbindelse med politireformen, om at politietaten i for stor grad er påtalefaglig ledet, og ikke politifaglig ledet, vil innføring av karenstid ikke virke positivt.

Det er viktig å understreke at langt de fleste toppledere i norsk politi står i sine stillinger iht. aldersgrense som er gjeldende for deres stilling. Det at noen på grunn av helse, opplevelse av at de har stått i et krevende virke over tid, ønske om å slippe yngre krefter til m.v., og dermed velger å søke annen stilling – vil først og fremst være i samfunnets interesse.

Sammendrag / Konklusjon

Politiets Fellesforbund er opptatt av å bevare særaldersgrensene i politi og lensmannsetaten med gode økonomiske betingelser for de som har stått til tjeneste for samfunnet i lang tid i en jobb som krever spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper.

Politiets Fellesforbund er opptatt av at praksis rundt særaldersgrensene ikke skal kunne ødelegge for grunnverdiene rundt særaldersgrensene.

Politiets Fellesforbund mener at en karenperiode kan bidra til at påstander om «utnyttelse av systemet» vil bortfalle.

Politiets Fellesforbund mener at karenperiode på både 3 og 5 år er for mye, og at dette vil ramme lederrekrutteringen for politifaglige ledere.

Politiets Fellesforbund mener at man ved innføring av 1 (ett) års karenstid, - slik det praktiseres innenfor KS-området, - vil kunne fjerne usikkerheten som er knyttet til praktiseringen av regelverket, og likevel gi grunnlag for god lederrekruttering.

Sigve Bolstad
Forbundsleder
Politiets Fellesforbund

Roar Fosse
Kst. forhandlingsjef
Politiets Fellesforbund



Kopi til: